

литетам обеспечить дальнейшее карьерное продвижение наиболее перспективных специалистов. Также необходимо избегать дробления территорий на мелкие муниципальные образования, дабы избежать распыления и без того дефицитных управленческих кадров, и консолидировать бюджет путем сокращения числа поселений. Концентрация кадров в одном органе управления, как показало ранее проведенное нами исследование, позволит не только сократить расходы на содержание управленческого аппарата, но и эффективно наладить процесс оказания услуг населению.

#### Список литературы

1. Фабрика управленцев. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/10/30/perm-kadry.html> (дата обращения 31.01.2013).
2. Федеральный закон Российской Федерации № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
3. Федеральный закон Российской Федерации № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 г. // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

*С. С. Мацко*

#### ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Эффективность деятельности высших учебных заведений на современном этапе в значительной степени определяется конкурентоспособностью выпускников на рынке труда, результатами их трудоустройства после завершения обучения. Показатели трудоустройства выпускников, успешность их карьеры все чаще используются в качестве показателей оценки качества высшего профессионального образования, являются основой ряда российских и зарубежных рейтингов вузов.

Одним из наиболее проблематичных участников российского рынка труда являются молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений. В России насчитывается 1156 вузов, а если считать филиалы, то и почти 3 тысячи, из которых ежегодно выпускается 1,1 млн дипломированных специалистов [1]. Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учреждений (особенно коммерческого сектора профессионального образования).

Из 1,7 млн. студентов, поступивших в вузы в 2007 г., лишь 569 тыс. человек (33,5 %) проходят обучение за счет бюджетных средств с преимуществом трудоустройства после окончания обучения. В настоящее время

около 834 тыс. человек (37,9 %), окончивших образовательные учреждения, из числа молодежи в возрасте до 29 лет являются безработными [2].

Вышеперечисленные проблемы являются «стандартными» в условиях роста экономики, так как все исследования прошлых лет (начиная с 2005 г. и заканчивая 2008 г.) показывают одни и те же тенденции в вопросе трудоустройства выпускников вузов. Но с началом финансового кризиса (с осени 2008 г.) ситуация изменилась: некоторые вышеперечисленные проблемы усугубились, появились новые, связанные с трудоустройством молодых специалистов.

Изменившиеся условия социально-экономического, социокультурного и технологического развития требуют нового подхода к установлению взаимодействия сфер образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Главное содержание такого взаимодействия – подготовка специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства.

В связи с тем, что выпускников вузов в нашей стране с каждым годом все больше, весьма актуальной становится проблема установления взаимодействия между высшими профессиональными учебными заведениями и организациями-работодателями.

Для содействия занятости выпускников учебных заведений высшего профессионального образования Министерство образования и науки РФ совместно с Федеральным агентством по образованию проводит работу по созданию центров содействия занятости для указанной категории граждан. В настоящее время в 342 вузах, подведомственных Рособразованию, создано 336 центров, из них 77 региональных.

Основными задачами служб трудоустройства являются: помощь выпускникам в трудоустройстве; трудоустройство студентов как на постоянную работу, так и на временную во время каникул; организация взаимодействия вуза с предприятиями-работодателями; оказание консультационной (правовой и психологической) помощи выпускникам и студентам во время поиска ими работы; постоянное информирование студентов вуза о вакансиях.

Организация трудоустройства выпускников определяется только самим учебным заведением и, как показывает практика, формы и методы ее организации различны. Однако, как нам кажется, в период, когда фундаментально изменились почти все направления человеческой деятельности, экономические и производственные отношения, не следует ограничиваться построением очередной формализованной организационной структуры. Служба (центр, отдел) трудоустройства выпускников должна быть той соломинкой, за которую можно ухватиться выпускнику и начать свое карьерное продвижение.

Резюмируя итоги исследования уровня востребованности выпускников вузов экономикой, можно отметить, что система профессионального образования в условиях модернизации не может ограничиваться простым воспроизводством необходимых объемов рабочей силы для экономики. Модернизация системы профессионального образования должна быть ориентирована в первую очередь на потребности экономики, а не только на образовательные потребности граждан. Одним из компонентов модернизации системы профессионального образования должна быть модернизация государственной и муниципальной статистики, ориентированной на потребителя. Потребителями должны выступать не только федеральные органы управления, а в большей степени региональные и муниципальные органы управления. Система государственной и муниципальной статистики должна обладать систематизированной и комплексной информацией, позволяющей изучать взаимовлияние рынка образования и рынка труда.

#### Список литературы

1. Заккрытие тысяч вузов в России делает высшее образование доступным лишь избранным. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.amic.ru/news/90432/&dd=6&mm=8&yy=2008> (дата обращения: 25.01.2013).
2. Распоряжение Правительства РФ. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. № 1756-р от 29.12.2001г.
3. Плотникова Е. Б., Попов В. В. Состояние и проблемы занятости населения Прикамья в трансформирующемся обществе. Пермь, 2004. 215 с.

*О. В. Новгородцева, Т. Е. Зерчанинова*

#### ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В целях формирования грамотной экономической политики, повышения инновационной активности и конкурентоспособности, взаимодействие власти и бизнеса становится реальностью в современной России. Об этом свидетельствует опыт достаточно успешной реализации партнерских проектов государственного и частного секторов в различных отраслях экономики. По числу таких примеров лидирует транспортная инфраструктура, второй по приоритетности оказалась сфера ЖКХ, третье место заняла энергетика, за ними следуют строительство и промышленность [1].

Менее активно частно-государственное партнерство (далее - ГЧП) развито в отраслях социальной инфраструктуры, в частности в образовании. Российское образование остро нуждается в финансовых ресурсах и внедрении современных методов управления, передовых технологий оказания услуг и обслуживания. Однако бюджетные и внебюджетные средства, ресурсы целевого финансирования, не позволяют сегодня полностью